

TL 111
CONSULTA EN SALA

Universidad del Salvador
Lic. en Musicoterapia
Tesis de Grado

Musicoterapia En Equipos De Trabajo



Cavallo, María Elena
Lo Coco, Irene
UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

Tutora: Lic. Patricia Pellizzari

Marzo 2007

PREFACIO

La presente Tesis de Licenciatura ha sido llevada a cabo en el marco de la Universidad del Salvador, institución que nos acogió los cuatro años que transcurrieron desde que entramos tímidamente a la carrera de Lic. en Musicoterapia hasta que rendimos el último examen del cuarto año.

Al iniciar el último año de estudios surgió la idea de desarrollar un abordaje musicoterapéutico dirigido a equipos de trabajo, y de allí en adelante este inicial interés fue evolucionando hasta el día de hoy, dando como fruto a esta obra.

Queremos agradecer a todos aquellos que nos acompañaron a lo largo de esta investigación, y particularmente:

- A los Lic. Patricia Pellizzari, Alberto Susco, Gabriela Wagner y Maria Celia Perez; por su orientación y guía en la creación de nuestra tesis de grado.
- A Iván Lorenzo y todos los integrantes de Kresta Computer Graphic; por su predisposición y colaboración desinteresada.
- A nuestras familias; por su incondicional apoyo y cariño.




USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Maria Elena Cavallo
Irene Lo Coco

20 de Marzo de 2007


IRENE LO COCO


MARIA ELENA CAVALLO

INDICE

CUERPO DEL INFORME

1. INTRODUCCIÓN

Características Generales De La Investigación

1.1. Planteamiento Del Problema De Investigación	Pág. 3
1.2. Objetivos De Investigación	3
1.3. Preguntas De Investigación	3
1.4. Justificación De La Investigación	4
1.5. Viabilidad De La Investigación	5
1.6. Supuestos Teóricos En Los Que Se Apoya.	5
1.7. Formulación De La Hipótesis	6
1.8. Definiciones Operacionales Utilizadas.	7

2. REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA CON EL TEMA Y DE INVESTAGACIONES YA REALIZADAS.

2.1 Recopilación Bibliográfica / Antecedentes Del Problema	Pág. 10
2.1.1 Teoría De Los Grupos	11
2.1.2 Breve Reseña Sobre Histórica De Los Grupos Dentro Del Ámbito Laboral.	17
2.1.3. Diferencias Entre Equipo Y Grupo	18
2.1.4. Fundamentos Musicoterapéuticos Relevantes En La Investigación.	22

3. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Diseño De Investigación	Pág. 25
3.2. Métodos Y Técnicas	25
3.3. Muestra	31

4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HECHOS

4.1. Los Hechos	Pág. 32
4.1.1. Desarrollo Teórico	32
4.1.1.1 Supuestos E Hipótesis De Trabajo	55
4.1.2. Prueba De Realidad	56

4.1.2.1. Cronograma	56
4.1.2.2. Fundamentación De Las Herramientas Utilizadas	56
4.1.2.3. Registro	60
4.1.2.4. Descripción Del Taller	61
4.2. El Análisis De Los Hechos	66
4.2.1. Datos Relevantes Extraídos De La HVSM	66
4.2.2. Análisis De La EEBE	67
4.2.3. Análisis De Las Improvisaciones	76
4.3. La Interpretación De Los Hechos	94

5. RESUMEN Y CONCLUSIÓN

5.1. Principales Hallazgos	Pág. 102
5.2. Conclusión	104
5.3. Sugerencia: Para Investigaciones Ulteriores	104

SECCIÓN DE REFERENCIAS

1. BIBLIOGRAFÍA

1.1. Por Autor	Pág. 106
----------------	----------

2. ANEXOS Y APÉNDICES

2.1 Gráficos E Ilustraciones	Pág. 108
2.2. Material Suplementario	112



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

CUERPO DEL INFORME

1. INTRODUCCIÓN:

Características generales de la investigación

1.1. Planteamiento del PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En las organizaciones modernas, el trabajo en equipo se considera una estrategia fundamental para garantizar la adaptabilidad y la eficacia, pero lo cierto es que la realidad de cada día plantea numerosas dificultades prácticas.

Existen factores diversos que pueden afectar la eficacia del equipo y el bienestar de quienes lo componen.

Se evaluará la capacidad del musicoterapeuta para actuar en estos ámbitos laborales institucionales como agente para la detección y abordaje de dichas problemáticas.

1.2. Objetivos De Investigación

- Determinar si un abordaje musicoterapéutico en un ámbito laboral puede resultar eficaz a la hora de establecer un diagnóstico acerca de las problemáticas dentro de un equipo de trabajo.
- Comprobar si la improvisación musical es una herramienta válida para la detección de factores que afecten la eficacia y bienestar de equipos de trabajo. Esto se realizará a partir de la confrontación de los datos obtenidos por este medio con un cuestionario de evaluación de equipos de trabajo.

1.3. Preguntas De Investigación

- ¿Cuáles son las ventajas de un abordaje musicoterapéutico en un ámbito laboral?
- ¿Podrían favorecerse con este abordaje los equipos de trabajo disfuncionales o cuyo clima laboral resulta iatrogénico para sus miembros?
- ¿La improvisación musical aporta un plus de información acerca de las problemáticas de los equipos en relación a las herramientas verbales de diagnóstico?

1.4. Justificación De La Investigación

- Conveniencia: esta investigación plantea cuestionamientos referentes a cómo se puede encausar las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo hacia lo salugénico con un abordaje musicoterapéutico. Se buscará encontrar una relación positiva entre ambas, ofreciendo de esta forma una alternativa de gran utilidad para el mejoramiento del ambiente de trabajo.
- Relevancia social: los resultados positivos de dicha investigación serán de valor para:
 - Los **sectores gerenciales** de las empresas corporativas, quienes dispondrán de un abordaje que les proporcionará efectos beneficiosos en su economía al fomentar un ambiente de trabajo saludable, con empleados bien predispuestos al trabajo.
 - Los **integrantes** de los diferentes equipos de trabajo participantes de este abordaje, quienes contarán con un clima de trabajo favorable, y con relaciones satisfactorias entre los compañeros.
 - Los **musicoterapeutas**, quienes encontrarán una nueva área de inserción laboral.

El alcance social esta limitado al área laboral.

- Implicaciones prácticas: la intención es resolver problemáticas referentes a las relaciones interpersonales en los equipos heterogéneos de trabajo. Los grupos humanos manifiestan en su naturaleza contrariedades o dilemas que dentro del ámbito laboral intentarán resolverse desde una aproximación musicoterapéutica.
- Valor teórico: Las autoras consideramos que este campo de la musicoterapia no ha sido explotado ampliamente y conforme a esto se pretende enriquecer los conocimientos en el área con criterio y justificación.
- Utilidad metodológica: El objetivo de este trabajo es confirmar a la musicoterapia como abordaje factible de ser utilizado en el ámbito laboral, con objetivos psicosociales y resultados positivos en las relaciones interpersonales de los participantes.

1.5. Viabilidad De La Investigación

Para la consecución del presente trabajo se necesitaron recursos humanos, materiales y financieros que fueron aportados por las propias autoras.

El tiempo de la investigación fue de 11 meses.

1.6. Supuestos Teóricos En Los Que Se Apoya

Musicoterapia – Modelos Improvisacionales: existen varios modelos de musicoterapia que se califican como improvisacionales. Esto significa que todos ellos utilizan la improvisación musical como la experiencia terapéutica primordial, aún cuando sus fundamentos o bases teóricas difieran en muchos aspectos. Es decir que si bien los abordajes propuestos por cada uno de los modelos, las poblaciones con las que trabajan, los ámbitos en los que se desarrollan pueden ser diferentes, la herramienta fundamental será siempre la improvisación musical. Por ejemplo, la musicoterapia morfológica refiere que *"uno de los supuestos básicos para utilizar dicha teoría es la de suponer que la improvisación es el reflejo de estructuras psíquicas internas, estructuras mentales y emocionales"*.¹

Musicoterapia - Smeijsters - Concepto de Analogía: el concepto de analogía entiende que los procesos psíquicos son constituidos por los mismos parámetros con los que se constituye la música. Es decir, que es posible encontrar una expresión de tales procesos psíquicos en la producción musical. Una persona puede hallar en la música un equivalente de sus problemas, déficit, y habilidades, e incluso explorar cambios en lo musical que serán semejantes a los cambios en su psiquis. Es a partir de la equivalencia entre los procesos psíquicos y los procesos musicales que la Musicoterapia se ofrece como fuerza de cambio, desarrollo y salud.

En la investigación que aquí se desarrolla, este concepto de analogía es muy pertinente, ya que permite establecer uno de los lineamientos fundamentales de la investigación, a saber: la improvisación musical nos permitirá evaluar el bienestar y eficacia de los equipos en cuestión, debido a que consideramos a las producciones sonoras improvisadas grupales como análogas a la realidad del equipo de trabajo en su aquí y ahora.

¹ BAUER, SUSANNE. Musicoterapia Morfológica. Trabajo presentado en el Congreso de Musicoterapia de Bogotá, Colombia. 23-31 de Marzo de 2001.

Psicología de la Forma / Gestalt: esta corriente teórica de la psicología aportó a nuestra investigación su concepto más fundamental, a saber: *"El todo es más que la suma de las partes [...] Una forma es otra cosa o algo más que la suma de sus partes. Tiene propiedades que no resultan de la simple adicción de las propiedades de sus elementos."*²

Tal concepción sostiene la idea del equipo de trabajo como un ente sinérgico, y explica de esta manera el beneficio que tal agrupación implica para las organizaciones.

Por otro lado, este supuesto teórico ha sido utilizado también a la hora de analizar las improvisaciones musicales, que superan los aportes individuales y se constituyen como producciones sonoras de equipo.

Psicología del Trabajo: podemos definir a este supuesto teórico como una ciencia aplicada de carácter social que, haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en la interdependencia. Nuestra investigación tiene un punto de partida en esta corriente, ya que se intenta indagar, desde la especificidad de nuestra profesión, aspectos fundamentales de un equipo de trabajo, tales como su bienestar y eficacia, los cuales dependen de las relaciones interpersonales que allí se generen.

1.7. Formulación De La Hipótesis

HIPOTESIS: *La musicoterapia ofrece un abordaje eficaz en la detección y resolución de problemáticas de equipos de trabajo que afecten la eficacia y bienestar de los mismos.*

Este trabajo solo abordará la detección de las problemáticas, quedando como hipótesis:

*La **improvisación musical** dentro de un marco **musicoterapéutico** constituye una técnica propicia para la detección de aquellos factores que afecten la **eficacia** y **bienestar** de **equipos de trabajo**.*

² GUILLAUME, PAUL. "Psicología de la Forma", Ed. Psique, Bs. As., 1984

1.8. Definiciones Operacionales Utilizadas.

Definición de Musicoterapia

"Musicoterapia es el uso de la música y/o sus elementos musicales (sonido, ritmo, melodía y armonía) realizada por un musicoterapeuta calificado con un paciente o grupo, en un proceso creado para facilitar, promover la comunicación, las relaciones, el aprendizaje, el movimiento, la expresión, la organización y otros objetivos terapéuticos relevantes, para así satisfacer las necesidades físicas, emocionales, mentales, sociales y cognitivas.

La Musicoterapia tiene como fin desarrollar potenciales y/o restaurar las funciones del individuo de manera tal que éste pueda lograr una mejor integración intra y/o interpersonal y consecuentemente una mejor calidad de vida a través de la prevención, rehabilitación y tratamiento."

Federación Mundial de Musicoterapia

Definición de Improvisación musical

"La improvisación musical es una actividad proyectiva que puede definirse como toda ejecución musical instantánea producida por un individuo o un grupo".

Violeta Hemsy de Gainza

"...aquella materia significante investida de sentido mediante operaciones pertinentes, pero que de ninguna manera implica la necesidad de un lenguaje verbal".

Rodriguez Espada

La improvisación musical se define como "superficie de proyección, retrato del grupo y posibilidad de estructuración"

Edith Lecourt

Definición de Equipo de trabajo

"conjunto de personas reunidas por razones experimentales o de la vida diaria, para realizar algo en común y que establecen relaciones entre sí; conformarán de esa manera una totalidad que produce mayores efectos que los

misimos individuos que lo componen, en tanto éstos establezcan un sistema de interdependencia; en estos radicará la fuerza o dinámica de un grupo”.

Kurt Lewin

“un grupo de personas altamente comunicativas con diferentes trasfondos, habilidades y aptitudes con un propósito en común que est n trabajando juntas para lograr objetivos claramente identificados.”

Martínez O.

“Equipo es un número reducido de personas con conocimientos y/o habilidades complementarias que se comprometen con un propósito común, fijan sus objetivos de desempeño y acuerdan el enfoque para su consecución, por todo lo cual se reconocen a sí mismos como mutuamente responsables.”

Héctor Fainstein

Definición de Bienestar

Quando existe bienestar psicológico y desarrollo personal, se produce una apertura hacia nuevas vivencias y se experimenta una creciente competencia de la propia persona.

El bienestar psicológico muestra cinco condiciones:

- Aceptación de sí mismo
- Formación de relaciones positivas con otros
- Formación de autonomía
- Dominio del entorno
- Propósito en la vida

Estas cinco condiciones dan cuenta de la persona con funcionamiento pleno y constituyen metas para el completo desarrollo.

Carol Ryff

En un equipo de trabajo el bienestar va a estar determinado por la coherencia entre las aspiraciones, expectativas y logros obtenidos por el mismo. Esto dependerá de las competencias personales, capacidad de respuesta y de adaptación de los miembros del equipo.

Definición de Eficacia

Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.

Diccionario Online:
Definición.Org



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

2. REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA CON EL TEMA Y DE INVESTAGACIONES YA REALIZADAS.

2.1 Recopilación Bibliográfica / Antecedentes Del Problema:

La temática de los grupos fue abordada por diversos autores a lo largo de la historia. Sin embargo no hemos encontrado fuentes concretas y relevantes que profundicen concretamente en cuestiones referentes a la musicoterapia y los equipos de trabajo tal como planteamos en nuestra investigación.

No obstante, fue necesario recabar todo tipo de información que de alguna manera refiriera a uno u otro elemento; y dimos entonces con multiplicidad de obras literarias, ensayos, artículos, revistas, etc.

Algunos de ellos provienen de fuentes secundarias, es decir, fuentes de primera mano que nos permiten establecer referencias directas; tal como *PICHÓN RIVIERE, E.: El Proceso Grupal. Ediciones 5. Buenos Aires.1975*

Otro tipo de material teórico consultado como antecedente proviene de fuentes terciarias, es decir, fuentes de segunda mano, tal como *Grupo Desarrollo Humano: Boletín Online.*

La revisión de la literatura consistió en consultar y analizar la bibliografía y otros materiales que pudieran ser útiles para los propósitos del estudio; de donde extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación.

"Cuando un grupo de personas no logran organizarse inteligentemente, sólo alcanzan los resultados de la organización de manera mecánica, producto de manejar no un equipo de trabajo, sino un conjunto de individuos aislados, especialistas, técnicos, que únicamente interactúan en el mismo espacio físico, pero que se hallan limitados en el uso de sus capacidades productivas al no aliviar sus necesidades de autoestima, autorrealización, comunicación asertiva y relaciones interpersonales"

Gilbert Aubert

2.1.1 Teoría De Los Grupos

Si se indaga la etimología de la palabra GRUPO, podremos dar cuenta que el origen de ésta es reciente. Con génesis en la palabra italiana *Groppo, o Gruppo*, cuyo significado primero era “nudo”, es más adelante que dicha palabra se extiende al lenguaje corriente y va a hacer alusión a la idea de “conjunto de elementos o reunión”.

La lingüística, también concibe este término como un derivado del germano occidental *Kroppo-Masa*, del cual se desprende el significado de “círculo”.

Es decir, que la etimología de la palabra nos brinda dos líneas directrices, a saber: “nudo” y “círculo”. El sentido primero de nudo poco a poco se acerca a la idea de cohesión entre los miembros del grupo. En cuanto a círculo, designó muy tempranamente una *reunión* de persona, o *círculo* de gente.

Sin embargo, no todo agrupamiento de personas puede ser designado como grupo. Para ello, son necesarias una serie de condiciones, como un espacio y tiempo determinado, un número de personas y un objetivo común entre todas ellas. Pero, ¿Cómo es que un conjunto de personas se estructura en un grupo? ¿Cómo se pasa de la aglomeración al grupo? Al decir de **Sartre**³, una aglomeración es una yuxtaposición de soledades, un amontonamiento que se reduce a una serie de números. Los individuos permanecen anónimos los uno para los otros, y se constituyen como una muchedumbre pasiva y resignada que sufre su destino.

El grupo se constituye, para este pensador, contra la serie. La vida de los grupos esta hecha de una permanente tensión entre estos dos polos extremos, por lo tanto será esta tensión la que constituya el motor de la dialéctica de los grupos.

Para que una aglomeración se formalice como grupo serán necesarias tres cosas:

1. Que el interés en común se convierta en un interés común.

Es decir que el interés que los miembros tienen en común sea lo suficientemente poderoso como para que lo interioricen y tomen conciencia de él, y pase, de esta forma, a ser un interés común. Los individuos descubrirán, entonces, que su interdependencia es necesaria para la satisfacción del interés. Esta comprensión recíproca hará nacer una estima de cada uno de los miembros hacia los otros. El interés común puede ser realmente aprehendido por todos y exceder

³ ANZIEU, D.: La dinámica de los grupos pequeños, Buenos Aires, Kapeluz, 1982

los monopolios y las resistencias del afuera. La primera transformación interna reside en que cada individuo comienza a tener importancia para cada uno de los otros. Todo eso es posible mediante un proceso dialéctico.

2. Que las comunicaciones indirectas se tornen comunicaciones directas.

Lo cual equivale a decir que las comunicaciones unilaterales se transformen en comunicaciones bilaterales. Para ello será necesario que haya un retorno al emisor, con retroalimentación o feedback.

3. La presencia de grupos antagónicos.

La existencia de grupos que defiendan activamente intereses antagónicos, serán facilitadores de la organización del grupo para luchar contra ellos.

Para **Kurt Lewin**⁴, el grupo es una *realidad irreductible a los individuos que la componen*, más allá de las similitudes o diferencias de objetivos o temperamento que pudieran presentar sus miembros. El grupo se constituye como un sistema de interdependencia entre los miembros, como así también entre éstos y los elementos del medio.

Un grupo es entonces, para este autor, *"un conjunto de personas reunidas por razones experimentales o de la vida diaria, para realizar algo en común y que establecen relaciones entre sí; conformarán de esa manera una totalidad que produce mayores efectos que los mismos individuos que lo componen, en tanto éstos establezcan un sistema de interdependencia; en estos radicará la fuerza o dinámica de un grupo."*⁵

Kurt Lewin, aplica principios de la teoría de la Gestalt al estudio de los grupos, afirmando que *"el todo es más que la suma de las partes."*. Este autor, explica la acción individual a partir de la estructura que se establece entre el sujeto y su ambiente en un momento determinado. Tal estructura es un campo dinámico, es decir un sistema de fuerzas en equilibrio. El comportamiento humano es consecuencia del conjunto de las circunstancias ambientales. Más que su pasado o las previsiones de futuro, es el entorno personal el que define y describe la proyección social del individuo. Ese entorno, ese ambiente o campo, tiene un carácter dinámico, por lo que el comportamiento es fruto de la interacción de los individuos y grupos en un espacio y en un momento dado.

⁴ ROMERO, R. El Grupo como Objeto Teórico. Ed. Lugar Editorial

⁵ FERNANDEZ, ANA MARIA. El Campo Grupal. Notas para una Genealogía. Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina, 1999.

Pavlicevic⁶ retoma las ideas de Lewin y considera que su teoría de los grupos como sistemas es útil para pensar a cualquier grupo de personas como una totalidad compuesta por diferentes partes de acuerdo a un objetivo particular y compartido. Si vemos al grupo como un sistema, veremos entonces que sus partes están interconectadas, asociadas y que son en consecuencia interdependientes.

La mayoría de las organizaciones y contextos laborales, pueden ser vistas como complejos sistemas constituidos por partes interrelacionadas, cada una de las cuales tiene una función particular y es movilizado de acuerdo a las necesidades de la institución en su totalidad. Algunos sistemas son cerrados, independientes de otros sistemas, o del ambiente en el cual se desempeñan y operan. En contraste, otros sistemas son abiertos, es decir que se encuentran interconectados con otros sistemas. Estos grupos se encuentran en constante cambio, adaptándose a las diferentes relaciones con el objetivo de mantener un equilibrio dinámico.

Ser miembro de un grupo es un fenómeno multiplicador, ya que un grupo existe en el contexto de otro más grande. Es decir que al formar parte de un grupo, uno ya participa implícitamente de otros grupos.

Pavlicevic también toma también los conceptos de grupalidad de Tuckman con el fin de entender los procesos de constitución grupal.

El doctor Bruce Tuckman publicó un modelo de desarrollo de equipos en 1965. Esta teoría es una útil y elegante explicación del comportamiento y el desenvolvimiento de los equipos.⁷ Los equipos toman su tiempo en desarrollarse y esto depende del tamaño, frecuencia de interacción, rasgos estructurales, liderazgo y mas.

El modelo de Tuckman explica que mientras el equipo desarrolla madurez, habilidades y establece relaciones entre sus miembros, el líder va cambiando su estilo de liderazgo. En 1975 Tuckman revisó con Jensen el modelo y agregó una quinta fase.

FORMACIÓN-FASE 1

En esta etapa el grupo está tan solo conformándose por lo que se le llama también como etapa de Preparación o de Orientación.

Se caracteriza usualmente porque la gente trata de destacarse, asimismo se denota inseguridad y deficiencia entre sus miembros, a pesar de que los

⁶ PAVLICEVIC, MERCÉDÈS. Groups in Music. Strategies Form Music Therapy. Jessica Kingsley Publishers. Reino Unido. 2003.

⁷ AUBERT, GILBERT. Grupo Desarrollo Humano - Boletín Online